

ЛЕКЦИЯ

Тема: Производительность труда и заработная плата

Задание

1. Написать лекцию, выписать формулы
2. Прислать на почту для проверки

Трудовые ресурсы представляют часть населения, которая обладает физическим развитием, умственными способностями и знаниями и, главное, способна трудиться.

За последнее десятилетие объем трудовых ресурсов в строительстве практически не изменился, и составляет 7–8% от общей численности занятых в экономике граждан. В строительной отрасли Республики Беларусь трудится более 350 тыс. человек занятых на:

- строительно-монтажных работах (персонал основного производства);
- в подсобных производствах (производство строительных материалов в условиях подсобного производства, мастерских и др.);
- в обслуживающих и прочих хозяйствах (работники, обеспечивающие эксплуатацию, обслуживание и ремонт транспортных средств, работники складского, коммунального хозяйства, технадзор и др.).

Специалистов для строительной отрасли готовят 6 ВУЗов, 15 техникумов и колледжей, 61 профессионально-техническое училище.

Производительность труда есть плодотворность, продуктивность, эффективность производственной деятельности людей, т.е. способность конкретного труда создавать в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

Уровень производительности труда в строительстве определяется двумя основными показателями:

1. **Выработка (В)** – количество продукции, выработанной в единицу времени:

$$B = \frac{Q}{T}; \quad B = \frac{Q}{Ч},$$

где Q – количество продукции, выработанное за определенное время в натуральном или стоимостном выражении;

T – количество рабочего времени, потраченного на производство Q -го количества продукции, чел-час (чел-дн.);

$Ч$ – численность рабочих, занятых выпуском продукции Q , чел.

С ростом производительности труда выработка продукции в единицу времени растет, а рабочее время, затрачиваемое на производство единицы продукции, уменьшается.

2. **Трудоемкость** (T_p) – затраты времени, необходимые для изготовления единицы продукции:

$$T_p = \frac{T}{Q_n},$$

где Q_n – количество продукции, выработанное за определенное время в натуральном выражении (m^2 , m^3 , шт., и т.д.).

Выработка – это прямой показатель производительности. Рост выработки свидетельствует о росте производительности труда. Трудоемкость – обратный показатель. Снижение трудоемкости работ способствует росту производительности труда.

Производительность труда в строительстве *измеряется тремя методами*:

- стоимостным (ценовым);
- натуральным;
- нормативным.

Наиболее распространенным является **стоимостной метод** (B_{cm}), при котором количество продукции учитывается по сметной стоимости СМР ($C_{смр}$), приходящейся на одного работающего основного и подсобного производства, т.е. строительного производственного персонала (СПП) строительной организации:

$$B_{cm} = \frac{C_{смр}}{T}; \quad B_{cm} = \frac{C_{смр}}{Ч},$$

Стоимостной показатель является показателем, обобщающим уровень производительности труда по строительной организации (СУ, тресту), а также по объединению, министерству в целом.

Этот метод универсален и удобен для определения уровня производительности труда по организации, по объекту, по различным работам. Его существенный недостаток – зависимость от уровня цен, системы ценообразования и налогообложения, уровня материалоемкости работ (у бригад, занятых монтажом оборудования выработка в стоимостном выражении всегда выше, чем у бригад, занятых разработкой грунта, отделкой, прокладкой сетей и т.п.).

Натуральный метод производительности труда позволяет определить выработку рабочего по профессиям в натуральных показателях по видам работ

(м³ кладки, м³ конструкций, м² площади) либо в целом в единицах измерения конечного продукта приходящегося на одного работающего (м² жилой площади, км трубопровода и т. д.).

По видам работ натуральный показатель (выработка рабочего в натуральных показателях) можно определить как отношение объема отдельного вида работ (Q_n) в натуральном измерении (м³, пог.м., м²) к численности рабочих по данному виду работ (чел.).

$$B_n = \frac{Q_n}{Ч},$$

Натуральная выработка является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Кроме того, этот показатель удобен при сравнительном анализе производительности труда в различные годы, в различных государствах.

Нормативный метод измерения производительности труда показывает соотношение фактических затрат труда на определенный объем работ с затратами труда, полагающимися по норме, т.е. характеризует степень выполнения норм выработки рабочими.

Экономическое значение роста производительности труда определяется тем, что ее повышение позволяет:

- снизить затраты труда на производство и реализацию работ (если рост производительности труда превышает рост заработной платы);
- увеличить (при прочих неизменных условиях) объем производства продукции;
- обеспечить рост прибыли;
- создать основу для роста заработной платы;
- вкладывать средства в развитие организации;
- повысить конкурентоспособность организации и продукции.

При анализе и планировании производительности труда необходимо учитывать факторы и направления ее роста, которые классифицируются на:

1. *Технические факторы* – повышение технического уровня строительства, уровня комплексной механизации и автоматизации, новых технологий, индустриализации, использования более технологичных и эффективных строительных материалов и конструкций. В результате внедрения новинок технического прогресса снижается трудоемкость выполнения работ, следовательно, растет производительность;

2. *Организационные и управленческие факторы* – улучшение организации и управления строительного производства, внедрение систем

автоматизации и вычислительной техники, комплексной системы управления качеством строительства, улучшение организации рабочих мест, совершенствование нормирования труда, совершенствование логистики для обеспечения оптимальности поставок материально-технических ресурсов;

3. *Структурные факторы* – изменение видов работ, освоение новых видов работ, имеющих спрос на рынке;

4. *Социальные факторы* - совершенствование организации труда и заработной платы, повышение уровня квалификации кадров, грамотное разделение квалифицированного и неквалифицированного труда, основной и вспомогательной работы, изучение и распространение передового опыта, улучшение условий труда и бытового обслуживания работников, сокращение текучести кадров, мотивация и совершенствование системы оплаты труда.